

Wyrok z dnia 19 listopada 2003 r.

I PK 476/02

Wprowadzenie przez pracodawcę przerwy w pracy bez związku z potrzebami ekonomiczno-organizacyjnymi, lecz na wyłączne życzenie pracownika i w jego interesie, nie uzasadnia zapłaty wynagrodzenia za czas przerwy, ani za czas świadczenia pracy po przerwie, zrekompensowany odpowiednim skróceniem czasu pracy przed przerwą.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 listopada 2003 r. sprawy z powództwa Jana K. przeciwko Adamowi C., Urszuli C. - właścicielom Spółki Cywilnej „F.-P.” w Ś. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 12 czerwca 2002 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od Jana K. na rzecz Adama C. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 14 grudnia 2001 r. oddalił powództwo Jana K. przeciwko Adamowi C. i Urszuli C. - właścicielom spółki cywilnej pod nazwą „F.-P.” w Ś. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 24.534 zł, świadczoną według twierdzeń powoda w czasie od marca 1996 r. do września 1998 r. w soboty wolne od pracy oraz przez 30 minut dziennie przed III zmianą, gdy przekazywał surowce służące do pracy pracownikom tej zmiany.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w charakterze majstra w firmie pozwanych zajmującej się obróbką metali nieżelaznych. W zakładzie tym było zatrudnionych od 9 do 12 pracowników fizycznych, którzy pracowali na trzy

zmiany. Ponadto pozwani zatrudniali dwóch majstrów: od dnia 4 listopada 1993 r. - powoda oraz od dnia 15 lutego 1995 r. - Jana Z. Organizacja pracy przedstawiała się w ten sposób, że na drugiej i trzeciej zmianie pracowało dwóch lub trzech pracowników, a reszta na pierwszej zmianie. W soboty robocze praca odbywała się tylko na pierwszej i drugiej zmianie przy takiej liczbie pracowników, jak w pozostałe dni robocze tygodnia na drugiej i trzeciej zmianie. W niedziele pracownicy pełnili jednoosobowo dyżury rotacyjne w celu nadzoru nad piecem. Do połowy 1998 r. produkcja odbywała się w każdą sobotę na pierwszej i drugiej zmianie. Była to praca dobrowolna. Świadczyli ją tylko ci pracownicy, którzy chcieli w tym dniu pracować. W następnym okresie trwającym do października 1998 r. nie odbywała się już praca w soboty, lecz pracownicy pełnili dyżury. Od listopada 1998 r. ustała produkcja i były wykonywane tylko prace porządkowe związane z przygotowaniem lokalu do zwrotu.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że majstrowie mieli pracować w systemie zmianowym: powód - na pierwszej zmianie, zaś Jan Z. - na drugiej, przy czym drugi z nich miał także obowiązek wydawania surowców do pracy pracownikom trzeciej zmiany. Wkrótce jednak po zatrudnieniu Jana Z. obydwaj majstrowie zwrócili się do pozwanego Adama C. z prośbą o zatrudnienie ich obu na jednej - pierwszej zmianie i zapewnili, że taki układ nadzoru nad pracą pozostałych pracowników nie będzie nastręczał kłopotów. Jednocześnie w styczniu 1996 r. powód zobowiązał się - w zamian za taki układ - do wydawania na pierwszej zmianie surowców niezbędnych do pracy na trzeciej zmianie. Ponadto zwrócił się do pozwanego o podwyżkę wynagrodzenia oraz o zwiększenie limitu kilometrów na korzystanie z własnego samochodu w celach służbowych. Uzyskawszy zgodę pozwanego, powód rozpoczął wydawanie surowców dla pracowników trzeciej zmiany. W tym celu przyjeżdżał ponownie do pracy około godz. 21⁴⁰ na 15-20, a najwyżej na 30 minut. Zdarzało się jednak, że gdy powód nie mógł przybyć wieczorem do zakładu pracy, przyjeżdżał zamiast niego drugi majster - Jan Z. lub sam pozwany. Wielokrotnie bywało też i tak, że powód wydawał surowce dla pracowników drugiej i trzeciej zmiany już o godz. 14⁰⁰, tj. przed zakończeniem swojej pracy, i wówczas nie miał potrzeby ponownego przybycia wieczorem do zakładu pracy. W 1998 r. stało się praktyką przygotowanie na pierwszej zmianie surowców dla pracowników trzeciej zmiany. Tak więc w czasie od marca 1996 r. do września 1998 r. zarówno powód, jak i Jan Z. pracowali na pierwszej zmianie. Obydwaj samodzielnie organizowali sobie pracę, która w większości odbywała się w biurze, i jedynie sporadycznie (kilka razy w roku) - przez godzinę lub dwie przy maszynach.

Często zdarzało się, że jeden z majstrów wychodził z pracy już o godz. 14⁰⁰, lub - po uzgodnieniu z pracodawcą - korzystał z dnia wolnego od pracy. Powód miał swobodę w organizowaniu sobie pracy. Pozwany widywał go wielokrotnie w mieście w godzinach, w których odbywała się praca, lecz nie miał z tego względu pretensji, ponieważ uważał, że powód ma nienormowany czas pracy. Dlatego też nie wynikał w to, ile godzin powód faktycznie pracuje i nie czynił żadnych trudności w uzyskaniu przez obu majstrów dnia wolnego. Pozwany wymagał jedynie, by praca była dobrze zorganizowana. Gdy chodzi o pracę w soboty, to nie było żadnej potrzeby organizacyjnej, by obydwaj majstrowie przychodzili w te dni do pracy. Natomiast zdarzało się bardzo często, że w soboty w czasie pracy pili alkohol. Alkohol spożywali także w inne dni. Zdarzało się to kilka razy w tygodniu. W spornym okresie czas pracy powoda nie był ewidencjonowany. Nie miał on zresztą żadnych zastrzeżeń co do jego ilości.

W świetle przytoczonych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że powód zajmował stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 135 k.p., o czym świadczy zakres jego obowiązków oraz fakt, że nie wykonywał pracy na równi z członkami zespołu. Powód miał również pełną swobodę organizowania swojego czasu pracy. Z jego właśnie inicjatywy i drugiego majstra doszło do ustalenia pracy obydwu majstrów na tej samej (porannej) zmianie, chociaż ze względu na małą liczbę pracowników zatrudnionych na jednej zmianie, zatrudnianie na niej dwóch przełożonych było niecelowe. W zamian za to powód zobowiązał się do wydawania surowców dla pracowników trzeciej zmiany, co wiązało się z jego przychodzeniem na krótki czas (nie dłuższy niż 30 minut), około godz. 21⁴⁰, do zakładu pracy. Powód mógłby uniknąć powtórnego przyścia do zakładu pracy, gdyby każdy z majstrów pracował na innej zmianie, ale sam zobowiązał się zadbać o wydawanie surowców dla trzeciej zmiany, przy jednoczesnej pracy obu mistrzów na tej samej (porannej) zmianie. Zresztą pozwany przyznał w związku z tym powodowi podwyżkę wynagrodzenia, a ponadto w zamian za owe wieczorne czynności powód wcześniej opuszczał pracę; poza tym nierzadko wydawał surowce drugi majster - Jan Z., a od 1998 r. surowce dla trzeciej zmiany były wydawane już pod koniec pierwszej zmiany, co nie wymagało ponownego przychodzenia wieczorem któregośkolwiek z majstrów. Dlatego - zdaniem Sądu Okręgowego - nie występowały w pracy powoda godziny nadliczbowe. Nie było też potrzeby pracy powoda w soboty, gdyż pracowało wtedy dwóch lub trzech pracowników, a praca odbywała się tylko na jednej zmianie. Przede wszystkim jednak powód, jeżeli przy-

chodził do pracy w soboty, to czynił to w celach towarzyskich, gdyż pobyt w zakładzie pracy nie wiązał się ze świadczeniem pracy, lecz z piciem alkoholu.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 12 czerwca 2002 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda. Sąd drugiej instancji, przyjmując ustalenia Sądu Okręgowego, podniósł, że powód miał duży zakres samodzielności, zaś jego czas pracy nie był kontrolowany, lecz brak jest podstaw do uznania, że był kierownikiem zakładu pracy. Jego stanowisko można określić jako pośrednie, tj. „kierownika pracy kierującego pracą innych pracowników, ale jeszcze nie osoby zarządzającej zakładem pracy”. Jednoznaczne rozstrzygnięcie tej kwestii nie było przy tym konieczne, a to ze względu na tezę powoda, że pracę w godzinach nadliczbowych wykonywał stale. Sąd Apelacyjny stwierdził jednak, że ustalenia Sądu Okręgowego, dokonane prawidłowo na podstawie materiału dowodowego i bez przekroczenia granic jego swobodnej oceny, wykazały, iż powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Nie miał bowiem „sztywnego rytmu czasu pracy” i nie było tak, że przebywał nieprzerwanie 8 godzin w miejscu pracy oraz w każdą sobotę. Pracował bowiem także krócej niż 8 godzin dziennie i miał możliwość wyjścia z pracy w każdym czasie (z czego korzystał), gdyż na tej samej zmianie pracował drugi majster. Nie ma wprawdzie ewidencji czasu pracy powoda, gdyż nie prowadził jej ani pozwany, ani powód, lecz okoliczność ta nie uzasadnia bezkrytycznego przyjęcia wersji czasu pracy podanej przez powoda. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynikało, że po uzgodnieniu z pracodawcą powód otrzymywał dzień wolny. Powód nie zgłaszał też potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych oraz w soboty, pozbawiając tym samym pracodawcę prawa kontroli czasu pracy pracowników i autentyczności potrzeby świadczenia jej w godzinach nadliczbowych, pozwany zaś nie przyznał, że powód wykonywał pracę ponad ustawowe normy czasu pracy.

Sąd Apelacyjny stwierdził ponadto, że aczkolwiek przepisy o czasie pracy mają charakter bezwzględnie obowiązujący, wskutek czego umowa stron nie może wyłączyć ich stosowania, niemniej w granicach przepisów o czasie pracy pracownik i pracodawca mają swobodę w ukształtowaniu rozkładu czasu pracy w sposób dla siebie dogodny, a zarazem odmienny od typowego i zwykle spotykanego. Wskazał na to Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9 października 1997 r., III ZP 20/99 (OSNAPIUS 1998 nr 5, poz. 143), dopuszczając przyjęcie przerywanego czasu pracy. Tak było właśnie w przedmiotowej sprawie. Strony same uzgodniły i zastosowały ten system czasu pracy, a konkretnie polegał on na tym, że powód przychodził

jeszcze raz wieczorem na kilkanaście minut do pracy w celu wydania surowców, lecz nie był to jego dodatkowy czas pracy w rozumieniu godzin nadliczbowych, lecz „zwykły czas pracy wobec krótszego czasu pracy na zmianie” właściwej. Poza tym powód miał dużą swobodę w ułożeniu sobie pracy i nie obowiązywał go „bezwzględny rygor nieprzerwanej pracy przez 8 godzin”. Co więcej, powód nie zawsze zajmował się wydawaniem towaru dla pracowników trzeciej zmiany, a w ostatnim czasie przed ustaniem zatrudnienia surowce były wydawane tylko na pierwszej zmianie. Sąd Apelacyjny podkreślił też, że pozwany nie kontrolował czasu pracy powoda, co dotyczyło także pracy w soboty. Zatem w sytuacji, gdy z ustaleń Sądu Okręgowego wynikało, że nie było potrzeby pracy obu majstrów w soboty i nie było również ewidencji ich obecności w pracy w te dni, a jednocześnie powód korzystał za zgodą pozwanego z dni wolnych od pracy i nie zgłaszał pretensji z tytułu przekroczenia norm czasu pracy - nie ma podstaw do przyjęcia, że żądanie zapłaty wynagrodzenia jest zasadne. Ponadto ujawniły się w sprawie dodatkowe okoliczności świadczące o tym, że przebywanie powoda w soboty w zakładzie pracy miało „tylko na celu” spożywanie alkoholu. Uznawszy więc, że twierdzenia powoda dotyczące jego czasu pracy w okresie spornym okazały się niemożliwe do przyjęcia w świetle materiału dowodowego i ustaleń Sądu Okręgowego, Sąd Apelacyjny oddalił jego apelację (art. 385 k.p.c.).

Od powyższego wyroku powód złożył kasację opartą na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ k.p.c., w której wniósł o uchylenie wyroku w całości, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 14 grudnia 2001 r. i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego za wszystkie instancje.

Zdaniem powoda, naruszenie przepisów postępowania dotyczy: art. 386 § 4 i § 6 k.p.c. przez pominięcie oceny prawnej i wskazań co do dalszego postępowania zawartych w wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 23 maja 2001 r.; art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę zebranych dowodów, a zwłaszcza zeznań świadka Jana Z. i powoda; art. 316 § 1 k.p.c. wskutek pominięcia okoliczności faktycznych świadczących o tym, że powód dodatkowo wykonywał pracę po normalnym czasie pracy, wydając materiały dla pracowników zatrudnionych na trzeciej zmianie, oraz wykonywał pracę w soboty, nie otrzymując w zamian innego dnia wolnego od pracy.

Skarżący podniósł, że gdy Sąd Apelacyjny rozpoznawał pierwszy raz jego sprawę, w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 maja 2001 r. (uchylającego pierwszy wyrok Sądu Okręgowego) wyjaśnił, że trudno przyjąć, iż powód pełnił funkcję kierowni-

czą oraz to, że w jego stałym wynagrodzeniu mieściło się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Według skarżącego, Sąd Apelacyjny wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy powinien ocenić żądanie powoda za okres od marca 1996 r. do grudnia 1998 r. w świetle art. 135 k.p. w ówczesnym jego brzmieniu, natomiast za okres od 1 stycznia 1997 r. do chwili rozwiązania stosunku pracy - na podstawie art. 135 k.p. w nowym brzmieniu, a przede wszystkim powinien ustalić, czy powód pracował w wolne soboty, czy ze względu na organizację pracy był obowiązany stale przekazywać materiały pracownikom zatrudnionym na trzeciej zmianie oraz czy za wskazane czynności otrzymał wynagrodzenie. Tymczasem ani Sąd Okręgowy, ani Sąd Apelacyjny nie uwzględnił powyższych zaleceń, mimo takiego obowiązku wynikającego z art. 386 § 6 k.p.c. Ponadto, zdaniem skarżącego, Sąd Apelacyjny nie rozstrzygnął jednoznacznie, czy powód zajmował stanowisko kierownicze, a mimo to - sprzecznie z art. 129⁶ k.p. - przyjął, że strony ustaliły przerywany czas pracy. Poza tym, gdyby przyjąć, że wprowadzenie przerywanego czasu pracy - poza kierowcami zatrudnionymi w transporcie samochodowym i komunikacji samochodowej - było możliwe na podstawie umowy w odniesieniu do innych pracowników, to niewątpliwie możliwość ta ograniczała się tylko do „szczególnie uzasadnionych przypadków”. Wprawdzie przerwy w pracy nie podlegają wliczeniu do czasu pracy, ale należy się za nie wynagrodzenie w wymiarze połowy wynagrodzenia za czas przestoju. Gdyby jednak pracodawca nie zapłacił za nie wynagrodzenia, należy je zaliczyć do czasu pracy, a w takiej sytuacji powstaje przekroczenie obowiązujących pracownika norm czasu pracy, za które należy zapłacić według zasad obowiązujących przy godzinach nadliczbowych. Skarżący zarzucił, że Sąd Apelacyjny bezpodstawnie przyjął, iż strony uzgodniły wprowadzenie przerywanego czasu pracy. Nie towarzyszyła bowiem temu odpowiednia zmiana umowy o pracę. Co najwyżej więc można by mówić o jednostronnej czynności pracodawcy, i to dopiero od października 1998 r. Zdarzające się wyjścia powoda z pracy o godz. 14⁰⁰, jak również zauważana jego obecność w mieście w czasie godzin pracy nie mogły prowadzić do ustalenia, że powód pracował w przerywanym systemie czasu pracy. Podobnie brak ewidencji czasu pracy nie mógł szkodzić jego roszczeniom. Pracodawca powinien bowiem wykazać, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Do pracodawcy należało również wykazanie, że powód nie pracował w soboty. Brak wyraźnego polecenia pracy w soboty nie jest przeszkodą do ustalenia, że powód wykonywał pracę także w te dni. Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I

PKN 122/98, dla polecenia pracodawcy nie jest wymagana żadna forma, wystarczy że przełożony jest obecny w miejscu, w którym pracownik świadczy pracę, widzi ten fakt i nie reaguje nań, co jest równoznaczne z milczącą aprobatą. Takiemu zachowaniu się pracodawcy należy przypisać cechę prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święto lub inny dzień wolny od pracy. Gdyby zaś rzeczywistym celem przychodzenia powoda do pracy w soboty było picie alkoholu - jak przyjęły Sądy rozpoznające sprawę - to pracodawca powinien na to odpowiednio zareagować. Tymczasem ani powód, ani drugi majster nie zostali ukarani za rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, zaś podnoszony przez pozwanego argument, iż powód był jego dobrym znajomym, nie usprawiedliwiał tolerowania nadużywania alkoholu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. Wbrew twierdzeniom powoda, uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 23 maja 2001 r., uchylającego wyrok Sądu pierwszej instancji i przekazującego sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania, nie przesądziło o zasadności roszczeń powoda. Przyczyną uchylenia tego wyroku było nie dość wyczerpujące wyjaśnienie sprawy wynagrodzenia powoda z tytułu czasu pracy związanego z przekazywaniem zmiany oraz z tytułu pracy w soboty. Sąd Apelacyjny wyraźnie podniósł, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy wyjaśnić przyczyny organizacji pracy istniejącej w zakładzie pracy. W związku z tym uznał za konieczne przesłuchanie stron w celu wyjaśnienia, czy organizacja ta została wprowadzona z inicjatywy powoda i drugiego majstra Jana Z., czy też z inicjatywy pozwanych. Ponadto uznał za potrzebne wyjaśnienie kwestii, czy za sporny czas pracy powód otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie. Sąd Apelacyjny zwrócił również uwagę na to, że jeżeli w stałym wynagrodzeniu powoda mieścił się ryczałt za godziny nadliczbowe, co jest prawnie dopuszczalne, to powinno być to „wyraźnie zaznaczone”. W świetle zaś pisemnych postanowień umowy o pracę nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że wynagrodzenie powoda obejmowało zarówno należność za normatywny czas pracy, jak i za pracę wykonywaną poza nim. Ponadto, skoro Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, przyjmując, że powód zajmował stanowisko samodzielne, upoważniające do otrzymywania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz za pracę w niedziele i święta wykonywaną na polecenie

przełożonego i pod warunkiem, że nie otrzymywał w zamian dni dodatkowo wolnych od pracy, to powinien uwzględnić zmiany w stanie prawnym dotyczące art. 135 k.p., zaszłe od dnia 1 stycznia 1997 r. oraz regulację zawartą w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie zasad i trybu określania kierowniczych i samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniami do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz.U. Nr 37, poz. 215). Wyjaśnienie powyższych kwestii wymagało „przeprowadzenia w całości postępowania dowodowego”, gdyż „dopiero tak zebrany materiał dowodowy pozwoli na wyliczenie ewentualnych należności powoda”.

Jak wynika z przytoczonego stanowiska, Sąd Apelacyjny wskazał, jakie okoliczności wymagały w sprawie wyjaśnienia, nie krępując przy tym Sądu pierwszej instancji ani szczegółowymi zaleceniami, ani poglądami prawnymi. W zasadzie pozostawił sprawę otwartą, z rozstrzygnięciem uzależnionym od postępowania dowodowego. Stwierdził jedynie, że jest dopuszczalne ustalenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w postaci ryczału, jak również objęcie tego wynagrodzenia ogólnym wynagrodzeniem za pracę, pod warunkiem że „musi to być wyraźnie zaznaczone”, a ponadto gdy chodzi o wydawanie przez powoda surowców pracownikom trzeciej zmiany, które wiązało się z dodatkowym przyjściem powoda wieczorem do zakładu pracy oraz o jego pracę w soboty, to rozstrzygnięcie w tej mierze będzie zależało od przyczyn tego rodzaju organizacji pracy.

Nie jest trafny zarzut powoda, że Sąd Apelacyjny wydał zaskarżony wyrok, niekorzystny dla powoda, niewyegzekwawwszy od Sądu Okręgowego wykonania obowiązkowych wskazań zawartych w poprzednim wyroku Sądu Apelacyjnego. Sąd Okręgowy przeprowadził bowiem ponownie dowód z przesłuchania stron i z zeznań świadka Jana Z., dopuścił nowy dowód z zeznań świadka Katarzyny S., a ponadto wziął pod rozwagę cały dotychczas zebrany materiał dowodowy. Wprawdzie Sąd ten przyjął, że stanowisko zajmowane przez powoda było stanowiskiem kierowniczym zarówno w rozumieniu art. 135 k.p. w brzmieniu tego przepisu obowiązującym do dnia 31 grudnia 1996 r., jak i po tej dacie, lecz nie było to sprzeczne z poglądem Sądu Apelacyjnego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 maja 2001 r. Sąd Apelacyjny nie określił bowiem stanowiska powoda jako kierownicze bądź niekierownicze, lecz wyjaśnił, że roszczenie powoda za okres od marca do grudnia 1996 r. trzeba ocenić w świetle art. 135 k.p., w wersji obowiązującej do dnia 31 grudnia 1996

r., natomiast roszczenie za dalszy okres - według art. 135 k.p. w brzmieniu tego przepisu obowiązującym po tej dacie.

Sąd Okręgowy, przyjmując, że stanowisko powoda było stanowiskiem kierowniczym, i to zarówno przed zmianą art. 135 k.p., jak i po jego zmianie, przytoczył argumenty na poparcie swojej tezy, ale przede wszystkim nie naruszył art. 386 § 4 k.p.c., który stanowi, że ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy. O naruszeniu wymienionego przepisu można by mówić wówczas, gdyby Sąd Apelacyjny uznał, że stanowisko zajmowane przez powoda nie było stanowiskiem kierowniczym bądź stanowiskiem polegającym na zarządzaniu, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy lub jego jednostką organizacyjną, natomiast Sąd Okręgowy - wbrew temu - przyjął, że było inaczej. Tymczasem Sąd Apelacyjny pozostawił Sądowi Okręgowemu ocenę charakteru stanowiska powoda i uzależnił ją od wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego. O ile więc powód mógłby zarzucić Sądowi Okręgowemu popełnienie błędu w zastosowaniu prawa materialnego (tj. art. 135 k.p.), o tyle nie miał podstaw do postawienia mu zarzutu naruszenia art. 386 § 4 k.p. Tym samym powyższy zarzut nie mógł być odniesiony do Sądu Apelacyjnego, który uznał, że bez względu na to, czy stanowisko powoda było stanowiskiem określonym w art. 135 k.p., czy też nie, istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miał fakt, że zebrane dowody i ustalenia Sądu Okręgowego w ogóle nie potwierdziły tezy powoda o świadczeniu przez niego pracy w godzinach nadliczbowych.

Nietrafny okazał się również zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 233 § 1 i art. 316 § 1 k.p.c., uzasadniony przez skarżącego tym, że Sąd Apelacyjny, podziela-
jąc ustalenia Sądu Okręgowego co do rozmiaru i organizacji czasu pracy powoda, dowolnie ocenił jego zeznania oraz zeznania świadka Jana Z. Tymczasem - zdaniem powoda - wymagały one oceny, uwzględniającej przyznany przez pozwanego fakt, że powód - po to, by wydać surowce pracownikom trzeciej zmiany - musiał ponownie przyjeżdżać na trzydzieści minut do zakładu pracy wieczorem przed godz. 22⁰⁰. Wymieniony zarzut jest nietrafny dlatego, że w kwestii, której dotyczy, Sąd Apelacyjny na podstawie dokonanych w sprawie ustaleń przyjął jednocześnie, że powód dysponował uzyskaną od pracodawcy „niemałą swobodą w zakresie organizacji swojej pracy”. Pozwany nie ingerował w pracę powoda i nie kontrolował jego czasu pracy. Również powód nie wykazywał swojego czasu pracy. Mimo że pozwany widywał go

w mieście w godzinach pracy, nie żądał od niego wyjaśnień, uważając, że „majstrowie mają nienormowany czas pracy”. Zgodził się także na zatrudnienie drugiego majstra na tej samej zmianie, choć praca w zakładzie produkcyjnym odbywała się w ruchu ciągłym, trzymianowo i choć dla takiego rozwiązania nie było ekonomiczno-organizacyjnego uzasadnienia. Przeciwnie, pozwany zatrudnił drugiego mistrza po to, by kierował on pracą pracowników drugiej zmiany i między innymi wydawał surowce do pracy pracownikom trzeciej zmiany; jedynie na prośbę powoda i Jana Z. przystał na ich pracę na tej samej, porannej zmianie. Powód jednak zapewnił pozwanego, że praca będzie należycie zorganizowana. W zamian zaś za to ustępstwo przyjeżdżał ponownie przed godz. 22⁰⁰ na krótki czas (ale nie dłużej niż na 30 minut), by wydać surowce do produkcji.

Jak wynika z przedstawionych stwierdzeń Sądu Apelacyjnego, organizacja pracy i czasu pracy powoda nie została narzucona przez pozwanego, lecz była wyłącznie rezultatem uwzględnienia prośby powoda i drugiego majstra, którzy chcieli pracować na tej samej zmianie. Co więcej, brak jest wystarczających podstaw, by uznać, że praca powoda nie została w jakiejś części opłacona bądź że nie została zrekompensowana czasem wolnym. Ustalenia dokonane w sprawie pokazują bowiem, że powód nie był zobowiązany do stałej obecności w godzinach pracy pierwszej zmiany. Miał swobodę w zakresie przychodzenia do pracy i wychodzenia z niej, a jego stała obecność nie była konieczna z tego względu, że na tej samej zmianie pracował drugi majster. Z ustaleń przyjętych przez Sąd Apelacyjny wynika ponadto, że na wniosek powoda, złożony w związku z potrzebą powtórnego przychodzenia do pracy wieczorem, została mu przyznana znaczna podwyżka wynagrodzenia i zwiększony limit kilometrów na przejazdy własnym samochodem. Okoliczność tę jednoznacznie przyznał sam powód, oświadczając w ponownym postępowaniu przed Sądem Okręgowym, że rozumiał to jako „rekompensatę za pracę w nadgodzinach”. Ponadto poza powodem wydawał surowce także drugi majster oraz sam pozwany, a od 1998 r. było już regułą wydawanie surowców na pierwszej zmianie pracownikom obydwu następnych zmian. Również i tę okoliczność przyznał powód. Wreszcie powód, podobnie jak drugi majster, w zamian za przychodzenie wieczorem w celu wydania surowców do produkcji mógł wychodzić o godzinę wcześniej z pracy na swojej zmianie (tj. o godz. 14⁰⁰) i z prawa tego korzystał. Otrzymywał również czas wolny od pracy.

Reasumując tę część rozważań należy uznać, że rozkład czasu pracy powoda został ukształtowany wyłącznie na jego życzenie i w jego własnym interesie, chociaż w czasie gdy starał się o zrealizowany następnie sposób i rozkład świadczenia pracy, nie wyjawiał, na czym ten interes polegał. Obecnie więc do sytuacji zaistniałej przed laty, bez znajomości przyczyn, które w przeszłości kierowały powodem, trudno zastosować obiektywne kryteria oceny. Sąd Apelacyjny słusznie podniósł, że stosunki między powodem a pozwanym układały się harmonijnie i nigdy nie powstał problem niedopłaty wynagrodzenia z jakiegokolwiek tytułu. Przyczyną tego stanu rzeczy nie mogła być przy tym obawa powoda przed niekorzystnymi decyzjami pozwanego (np. przed zwolnieniem), skoro pozwany czynił ustępstwa wobec powoda i spełniał jego życzenia, choćby na przykład to, że przy pracy zorganizowanej w systemie trzymianowym zatrudnił dwóch majstrów na jednej zmianie, zaś pracownicy pozostałych zmian pracowali bez kierownictwa. Również wynagrodzenie oficjalnie przyznane powodowi (na piśmie), jakkolwiek nie wskazywało składnika mającego zrekompensować pracę w godzinach nadliczbowych, uważane było, także przez powoda, za odpowiednie.

Skarżący zarzucając w kasacji, że wydanie przez Sąd Apelacyjny zaskarżonego wyroku nastąpiło w wyniku dowolnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, zarzut ten odniósł tylko do zeznań świadka Jana Z. i przesłuchania powoda w charakterze strony. W poruszonych natomiast kwestiach Jan Z. i powód złożyli zeznania takie, jak przyjęły Sądy obu instancji, mianowicie, że materiały do pracy na trzecią zmianę wydawał nie tylko powód, ale także Jan Z. i sam pozwany oraz że ten z majstrów, który danego dnia wydawał towar, mógł wyjść z pracy o godzinę wcześniej. Nie zaprzeczyli natomiast temu, że na własne żądanie pracowali obaj na jednej zmianie, oświadczając jedynie, że nie potrafią powiedzieć, dlaczego tak się stało (powód) oraz że wygodniej im było pracować na jednej zmianie (Jan Z.). Zeznali także, iż ani oni sami, ani inni pracownicy nie mieli pretensji do pozwanego z tytułu czasu pracy i niedopłaty wynagrodzenia, gdyż po prostu „takiego problemu nie było”.

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie także w części zarzucającej Sądowi Apelacyjnemu błędne rozstrzygnięcie o wynagrodzeniu powoda za pracę w soboty wolne od pracy. Sąd Apelacyjny przyjął zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego, że praca w soboty nie była obowiązkowa. Przychodzili do niej ci pracownicy, którzy chcieli, nie więcej niż dwóch lub trzech (na 9 do 12 ogółem zatrudnionych), czyli tylu, ilu pracowało bez obecności majstrów na drugiej i trzeciej zmianie w dni robocze ty-

godnia. Obecność majstrów nie była zatem niezbędna. Również pozwany nie wydał im poleceń pracy w soboty, jeżeli zaś pracowali, korzystali za zgodą pracodawcy z dni wolnych. Nie jest słuszny zarzut skarżącego, że Sąd Apelacyjny nie rozważył należycie wszystkich okoliczności związanych z wykonywaniem pracy w soboty wolne od pracy. Sąd ten odwołał się bowiem do ustaleń Sądu Okręgowego, a te zostały oparte na zeznaniach pracowników poległych powodowi. Nawet Jan Z. (drugi majster) uznał, że wszyscy pracownicy byli rozliczani z czasu pracy i „z wypłatami nigdy nie było problemów”. Również on sam „nie ma z tego tytułu zastrzeżeń do pracodawcy”. Ze względu więc na jednoznaczne wyniki postępowania dowodowego Sąd Apelacyjny mógł poprzestać na ustaleniach Sądu Okręgowego, a twierdzenia powoda co do tego, że w okresie spornym pracował we wszystkie soboty wolne od pracy - uznać za odosobnione i nie mogące stanowić podstawy ustaleń. Przytoczony w kasacji pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343), według którego za równoznaczną z wydaniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych należy uznać milczącą aprobatę pracodawcy, który widzi lub choćby zauważa fakt pracy pracownika w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święto bądź inny dzień wolny od pracy - nie mógł stanowić wskazówki dla Sądu Apelacyjnego, jak rozstrzygnąć o żądaniu powoda, gdyż w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy brak było takich elementów faktycznych, jakie wystąpiły w sprawie I PKN 122/98.

Jako ostatnia pozostała do rozważenia sprawa systemu czasu pracy, w jakim pracował powód. W tej kwestii skarżący przedstawił zgodne z art. 129⁶ k.p. stanowisko prawne, według którego przerywany czas pracy może być stosowany do kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Sąd Apelacyjny, przyjmując, że praca powoda była wykonywana w sposób zbliżony do tego systemu, trafnie podniósł, że przepisy o czasie pracy mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że w drodze umowy stron nie jest możliwe wyłączenie ich stosowania, i to pod sankcją nieważności (art. 18 § 2 k.p.). Słusznie jednak uznał, że w granicach przepisów o czasie pracy strony stosunku pracy mają pewien zakres swobody, w ramach którego mogą ukształtować rozkład czasu pracy w sposób dogodny dla siebie. W uchwale z dnia 9 października 1997 r., III ZP 21/97 (OSNAPiUS 1998 nr 5, poz. 143), Sąd Najwyższy uznał za dopuszczalne wprowadzenie przerw w pracy, niewliczanych do czasu pracy, nie tylko w układzie zbiorowym pracy, innym porozumieniu zbiorowym opartym na ustawie, re-

gulinie pracy bądź statucie, ale także w umowie o pracę, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy. W razie natomiast ich sprzeczności z prawem pracy na niekorzyść pracownika, mają zastosowanie sankcje przewidziane w art. 9 § 1 k.p. i w art. 18 § 2 k.p. Sąd Najwyższy podkreślił zarazem to, co jest wyraźną częścią regulacji zawartej w art. 129⁶ k.p., mianowicie, że stosowanie przerywanego czasu pracy powinno być przewidziane w umowie o pracę, według z góry ustalonego rozkładu, bądź w innych aktach określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Unormowanie to ma zapobiec obchodzeniu przez pracodawcę przepisów o wynagrodzeniu za pracę (w tym o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych) oraz przepisów gwarantujących pracownikom prawo do odpoczynku.

Wbrew zapatrywaniu skarżącego, Sąd Apelacyjny nie naruszył art. 129⁶ k.p. ze względu na istniejące w sprawie okoliczności faktyczne. Ustalenie rozkładu czasu pracy skarżącego w ten sposób, że po skróconym o godzinę dniu pracy na rannej zmianie przychodził na 15-20 (najwyżej 30) minut do zakładu pracy wieczorem w celu wydania surowców dla pracowników trzeciej zmiany, nastąpiło bowiem wyłącznie na prośbę powoda. Ponadto zostało uzgodnione z pracodawcą z góry, z chwilą zatrudnienia drugiego mistrza, z którym powód chciał pracować na jednej zmianie. Stało się więc częścią postanowień umowy o pracę, choć nie przybrało formy pisemnej. Z tego tytułu nie doszło też do przekroczenia dobowej normy czasu pracy obowiązującej powoda ani też do jakichkolwiek nadużyć ze strony pracodawcy. Co istotne, niedogodność dla powoda wynikająca z wykonywania pracy w systemie przerywanego czasu pracy została mu zrekompensowana zwiększeniem wynagrodzenia, które w porównaniu z zarobkami drugiego mistrza były wyższe: w 1996 r. o 64%, w 1997 r. o 20,5% i w 1998 r. o 25%. Jak poza tym wynika z niespornych w tej mierze ustaleń, nie tylko powód zajmował się wydawaniem surowców. Czynił to także drugi mistrz (rzadziej), a także sam pozwany (sporadycznie), zaś w ostatnim okresie zatrudnienia powoda surowce do pracy dla pracowników trzeciej zmiany były wydawane wyłącznie na pierwszej zmianie. Sąd Apelacyjny słusznie podkreślił, że pracodawca nie narzucił powodowi rozwiązania dotyczącego rozkładu czasu pracy, zaś jego wprowadzenie zgodnie z życzeniem powoda nie doprowadziło do jego porzyczenia i powstania szkody, np. wskutek niedopłaty wynagrodzenia.

Ustalenia dokonane w sprawie pokazują, że czas pracy powoda był mierzony wykonywaniem przez niego zadań. Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy powoda i nie kontrolował jego obecności w pracy. Powód miał swobodę w organizo-

waniu pracy, a wydawanie surowców - mimo zatrudnienia drugiego majstra - zastrzegł dla siebie. Istota zadaniowego czasu pracy polega na tym, że pracownicy objęci tym systemem czasu pracy mają (powinni mieć) tak ustalone zadania, by mogli je wykonywać w normalnym (normatywnym) czasie pracy. Pracownicy ci mają jednak wpływ na rozkład własnego czasu pracy i intensywność wykonywanych zadań. Ponieważ nie są rozliczani z czasu pracy, lecz z wykonywanych zadań, może się zdarzać, że w pewnych okresach nasilenie ich pracy będzie większe, w innych zaś - mniejsze. Może także dojść do czasowego spiętrzenia zadań i do przejściowego przekroczenia wymiaru czasu pracy. W takich wypadkach niejako naturalne jest wyrównywanie przekroczonego wymiaru czasu pracy w jednym okresie - krótszym czasem pracy w innym. Cechą zadaniowego czasu pracy jest jednak - w myśl art. 136 k.p. - niewystępowanie pracy w godzinach nadliczbowych. Przepis ten stanowi bowiem wyraźnie, że do pracowników, których czas pracy został określony wymiarem zadań, nie stosuje się art. 134 k.p., co nie oznacza, że jest dopuszczalne takie ustalenie zadań, które będzie stwarzać systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. Zadania pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy nie mogą być ustalane doraźnie, każdego dnia pracy lub z dnia na dzień, lecz powinny być ustalone z góry, w umowie o pracę lub w późniejszych postanowieniach uzupełniających warunki umowy o pracę. Występowanie przerw w pracy nie wyklucza jednak zadaniowego czasu pracy. Reasumując, Sąd Apelacyjny miał wystarczające podstawy do wniosku, że pozwany wywiązał się ze swoich obowiązków wobec skarżącego w zakresie wynagrodzenia za pracę i nie naruszył wskazanych w kasacji przepisów prawa.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji (art. 393¹² k.p.c.).

=====